



Descoberta das competências

A maioria das pessoas tem dificuldade em identificar suas principais competências. O problema já começa com o significado da palavra. O termo competência é cada vez mais utilizado. Ele é, no entanto, relativamente novo na linguagem de gestão de carreiras. Competência é um termo latino e jurídico, significando precipuamente a faculdade que a lei concede a alguém para decidir determinadas questões.

No século 18, passou-se a considerar a competência como uma aptidão para fazer certas coisas e realizar certas atividades. Aptidão designando uma disposição, ou pré-disposição, natural ou adquirida, uma capacidade virtual que mesmo não existindo fisicamente é supostamente vista como presente. A noção de aptidão implica no reconhecimento de um dom pré-existente. Mas a noção evoluiu e apenas a noção de dom ou habilidade pré-existente não é suficiente. Existem outros elementos que passam a fazer parte da avaliação: o "know-how", o saber como fazer; o conhecimento, o saber das técnicas, dos conceitos e materiais; a capacidade de representação mental, conseguir imaginar o que vai ser feito e o resultado a ser conseguido.

Por causa dessa extensão alguns preferem a noção de talento ao invés de dom, ou seja, uma disposição natural, ou adquirida, para conseguir realizar certa atividade. Voltando para o mundo empresarial; ter competência é ter a capacidade de realizar uma atividade, é ter uma resposta, uma solução para algum problema empresarial. Será escolhido entre muitos aqueles que apresentarem a melhor solução, a melhor resposta ao problema apresentado.



Para avaliar suas competências o profissional deve a rever tudo que já realizou, nas condições em que realizou. Isso vai mostrar [illegible] em condições similares, será capaz de realizar as mesmas ações, utilizando os conhecimentos que possuía, e alguns novos, adquiridos ao longo de outras ações, e também características e qualidades pessoais. Descrever competências é responder as perguntas: O que você foi e será capaz de fazer? Como? Com quem? Para quem? Em que condições, qual contexto? Que resultado pode-se esperar de você? Enfim, que problemas você sabe resolver?

Para poder aplicar as competências o profissional deverá mobilizar:

- A capacidade de fazer a associação entre uma situação atual com situações anteriores equivalentes.
- O conhecimento adquirido seja por aprendizado clássico seja por experiência.
- A capacidade de identificar e avaliar os componentes de uma situação.
- A capacidade de produzir hipóteses sobre os elementos não conhecidos de uma situação.
- A capacidade de imaginar os efeitos de suas ações no contexto estabelecido.
- A capacidade e adaptação e resposta às situações.
- O “know-how”, o saber como realizar as tarefas.
- As qualidades e características pessoais mobilizáveis no curso das ações.
- O modo de relacionamento com o trabalho e a empresa.
- A capacidade de comunicação com as pessoas e com a empresa.
- A capacidade de adquirir conhecimentos a partir de experiências.

Portanto, para definir as competências não é suficiente apenas detectar a existência de talento, “know-how” e conhecimentos. O trabalho implica em interações sociais e cada elemento dessas interações fazem parte das competências. Preferências e estilos comportamentais precisam também ser avaliadas com a “ajuda” inclusive dos “outros”, pares, superiores e subordinados, e de

atividades, tais como a ferramenta exercício proposta abaixo: O inventário das realizações.



Atividade extra

Faça a descrição para o Inventário de pelo menos duas de suas realizações.

Esta ferramenta-exercício irá expor com precisão e naturalidade suas competências, e com isto reforçará o impacto e a força de convicção para "se vender" aos seus interlocutores.

Você deverá realizar um esforço de reflexão e de retorno ao passado, a fim de se lembrar de todos os fatos significativos de seu percurso profissional, suas performances, as realizações, os resultados obtidos.

Para fazer um levantamento completo, você deverá, além de considerar as realizações exitosas, também relatar aquelas que no seu entender não deram muito certo, os erros e fracassos ocorridos (com você ou com a empresa).

Realizações: Ações com Resultados

- **Competências Profissionais:** Características, Conhecimentos, Técnicas, Qualificações.
- **Qualidades Pessoais:** Habilidades Comportamentais

Para a execução das ações

Realizações:

- Qual era o Problema
- Qual foi a solução proposta – As Ações executadas
- Qual foi o Resultado Obtido – Quantificado
- Que Características foram utilizadas para a execução das ações

-Competências: Características, Conhecimentos, Técnicas, Qualificações

- Qualidades Pessoais: Habilidades Comportamentais



Exemplo:

Empresa : XX Cargo: Gerente de R.H	Datas e duração de 01/XX a 07/XX
Objetivos : Obter os dados atualizados sobre o desempenho dos funcionários da fábrica e sobre o clima organizacional, sem aumentar o efetivo do R.H.	
Descrição de suas ações : Instrumentalizar-se para o acompanhamento em grupo. Implantação do acompanhamento em grupo. Coordenar grupos de funcionários, dando instruções sobre o objetivo a ser atingido, tirando dos participantes informações relativas à satisfação com a empresa, com o trabalho, com os benefícios...	
Resultados obtidos : Redução do tempo gasto no acompanhamento, que antes era individual, em 80%, indo de 250 horas (acompanhamento individual) para 50 horas (acompanhamento em grupo).	
Competências profissionais colocadas em prática : Coordenação de grupo, negociação, observação, comunicação, trabalho em equipe.	
Qualidades pessoais desenvolvidas : Relacionamento interpessoal, persuasão, iniciativa, criatividade.	
Dificuldades a ultrapassar e resultados obtidos : Conseguir que os gerentes das outras áreas liberassem seus funcionários no horário do expediente para pesquisa. Negociação com os gerentes das áreas, conseguindo a liberação dos funcionários por períodos de meia-hora.	

Referência Bibliográfica

GUIMARÃES, G. Liderança Positiva. São Paulo: Évora, 2012.

DRUCKER, P. Desafios gerenciais para o século XXI. 8ed. São Paulo: Pioneira, 2001.

CLAVIER, Dominique; DI DOMIZIO, Annie; PELLETIER, Denis. Accompagner sur le chemin du travail: de l'insertion professionnelle à la gestion de carrière. Septembre éditeur, 2007.

CLAVIER, Dominique. Quelle pratique pour le Bilan de compétences?. Carriérologie, Revue francophone internationale, v. 8, n. 3, 2002.

LIMOGES, Jacques et al. Stratégies de maintien au travail. Sainte-Foy: Septembre, 2001.

Ir para exercício